



21.470

**Parlamentarische Initiative**  
**Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingun-**  
**gen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar**  
**und muss strafrechtlich verfolgt werden**

**Erläuternder Bericht der Kommission für Rechtsfragen des National-**  
**rates**

vom 10. April 2025

---

## Übersicht

***Die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates unterbreitet einen Vorentwurf zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb. Mit der Vorlage sollen die gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden, um eine strafrechtliche Verfolgung bei Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.***

### ***Ausgangslage***

*Unter dem geltenden Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ist die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 7 UWG nicht strafrechtlich verfolgbar. Die parlamentarische Initiative 21.470 von Nationalrat Benjamin Roduit verlangt, dies zu ändern und die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen in die Liste der Verhalten aufzunehmen, die gemäss Artikel 23 UWG auf Antrag strafbar sind.*

### ***Inhalt der Vorlage***

*In Erfüllung der parlamentarischen Initiative 21.470 legt die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates nun einen Vorentwurf zum Erlass eines neuen Artikel 7a VE-UWG vor, der genügend bestimmt ist, um ein konkret bestimmtes Verhalten als strafbar zu erklären.*

*So wird nach Artikel 7a VE-UWG die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen, von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf, sowie die Nichtbezahlung von geldwerten Leistungen zugunsten der Arbeitnehmenden unlauter und auf Antrag strafbar.*

## Bericht

### 1 Entstehungsgeschichte

#### 1.1 Parlamentarische Initiative 21.470

Am 17. Juni 2021 reichte Nationalrat Benjamin Roduit die parlamentarische Initiative 21.470 ein. Der Text der Initiative lautet wie folgt:

Artikel 23 Absatz 1 des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) wird wie folgt ergänzt: Art. 23 Abs. 1 UWG (neuer Wortlaut)  
"Wer vorsätzlich unlauteren Wettbewerb nach Artikel 3, 4, 5, 6 oder 7 begeht, wird auf Antrag mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft."

Die Begründung der parlamentarischen Initiative lautet wie folgt:

Nach Artikel 7 UWG handelt unlauter, wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind. Ein solches Verhalten kann Gegenstand eines ordentlichen zivilrechtlichen Verfahrens werden, das den geschädigten Parteien die Möglichkeit gibt, gegebenenfalls Zugang zu einer Wiedergutmachung zu erhalten.

Das UWG enthält auch Strafbestimmungen. Nach Artikel 23 UWG können gewisse Verhalten strafrechtlich verfolgt werden, wobei die betreffenden Straftaten nur auf Antrag und nicht von Amtes wegen verfolgt werden. Die unter Artikel 23 fallenden Verhalten sind jene nach den Artikeln 3, 4, 5 und 6 UWG:

- Unlautere Werbe- und Verkaufsmethoden und anderes widerrechtliches Verhalten (Art. 3);
- Verleitung zu Vertragsverletzung oder -auflösung (Art. 4);
- Verwertung fremder Leistung (Art. 5);
- Verletzung von Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen (Art 6).

Die anderen unlauteren Verhalten<sup>1</sup>, insbesondere die in Artikel 7 geregelte Nichteinhaltung der durch Rechtssatz oder Vertrag auferlegten Arbeitsbedingungen, sind von den Strafbestimmungen folglich nicht erfasst.

Die Nichteinhaltung von durch Rechtssatz auferlegten Arbeitsbedingungen schädigt Dritte beträchtlich, insbesondere Unternehmen, die sich an die Regeln halten. Bei öffentlichen Vergaben, bei denen das Kriterium des Preises oft ausschlaggebend für den Zuschlag ist, kommt es nicht selten vor, dass ein Unternehmen den Zuschlag aufgrund eines Preisniveaus erhält, das nur erreicht werden kann durch eine Umgehung der Vorschriften,

<sup>1</sup> Artikel 2, 3a, 4a, 7, 8 und 8a UWG

indem Sozialversicherungsbetrug begangen wird oder durch Rechtssatz auferlegte Arbeitsbedingungen nicht eingehalten werden. Das ehrliche Unternehmen hingegen erhält den Zuschlag nicht. Auch im privatwirtschaftlichen Bereich können Unternehmen, wenn sie ihre Beiträge an die Sozialversicherungen nicht leisten oder Löhne unterhalb der geltenden Mindestlöhne zahlen, ihren Kundinnen und Kunden viel tiefere Preise offerieren als Unternehmen, die den gesetzlich und vertraglich auferlegten Rahmen respektieren.

Unternehmen, die ein solches betrügerisches Verhalten an den Tag legen, verhalten sich unlauter im Sinne von Artikel 7 UWG. Wenn die Kontrollbehörden diese Mängel im Nachhinein feststellen, ist es in den meisten Fällen jedoch zu spät, um die Situation zu korrigieren. Zwar kann das geschädigte Unternehmen gegen ein solches Verhalten zivilrechtlich vorgehen, solche Verfahren sind jedoch langwierig und selten von Erfolg gekrönt. Hinzu kommt, dass die Gerichte in solchen Fällen nur widerwillig vorsorgliche Massnahmen oder superprovisorische Massnahmen anordnen; das betrügerische Unternehmen hat demnach alle Zeit der Welt, seine Arbeiten zu beenden und sich danach in Luft aufzulösen, und der Fall wird sodann unweigerlich gegenstandslos.

Daraus muss gefolgert werden, dass ein zivilrechtliches Verfahren oft nicht ausreicht, um gewisse skrupellose Unternehmen vom Betrug abzuhalten. Wird unlauteres Verhalten nach Artikel 7 UWG in die Liste der Verhalten aufgenommen, die auf Antrag strafbar sind, so kann damit folglich eindeutig besser gegen Sozialversicherungsbetrug und Lohnunterbietung vorgegangen werden - gegen zwei Übel also, die ehrlichen Unternehmen, ihren Angestellten und der Gesellschaft als Ganze schaden.

Es geht übrigens nicht darum, alle Arbeitgeber zu verpflichten, die gleichen Arbeitsbedingungen anzuwenden. Das würde dem Grundsatz der Wirtschaftsfreiheit widersprechen, ein Punkt, den die Rechtsprechung bestätigt. Es geht vielmehr um die Pflicht, die minimalen auferlegten sozialen Vorgaben einzuhalten, die namentlich die allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (GAV) oder die Normalarbeitsverträge (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen im Sinne des Obligationenrechts vorsehen.

Im Rahmen der Vorprüfung beschloss die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates (nachfolgend: die Kommission) am 3. Februar 2022 mit 13 zu 7 Stimmen bei 4 Enthaltungen, der Initiative gemäss Art. 109 Absatz 2 Parlamentsgesetzes vom 13. Dezember 2002<sup>2</sup> (ParlG) Folge zu geben. Die Kommission für Rechtsfragen des Ständerates stimmte an ihrer Sitzung vom 13. Oktober 2022 dem Beschluss ihrer Schwesterkommission mit 9 zu 0 Stimmen bei 1 Enthaltung zu. Am 20. Dezember 2024 beschloss der Nationalrat ohne Gegenstimme, die Behandlungsfrist der parlamentarischen Initiative bis zur Wintersession 2026 zu verlängern.

<sup>2</sup> SR 171.10

## 1.2 Arbeiten der Kommission

Am 20. Juni 2024 und am 8. November 2024 befasste sich die Kommission mit der Umsetzung der parlamentarischen Initiative und diskutierte dabei mehrere Varianten einer möglichen gesetzlichen Grundlage. Im Anschluss beschloss die Kommission, die Verwaltung zu beauftragen, gestützt auf ihre Vorarbeiten einen Vorentwurf auszuarbeiten.

Die Kommission beriet den Vorentwurf am 10. April 2025 und nahm Kenntnis vom dazugehörigen erläuternden Bericht. Sie verabschiedete den Vorentwurf mit 22 zu 2 Stimmen bei 1 Enthaltung. Gleichzeitig entschied Sie, gemäss dem Vernehmlassungsgesetz vom 18. März 2005<sup>3</sup> (VIG) eine Vernehmlassung zum Vorentwurf durchzuführen.

Die Kommission wurde bei ihrer Arbeit gemäss Artikel 112 Absatz 1 ParlG vom Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung technisch unterstützt.

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Geltendes Recht

Nach Artikel 7 des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb vom 19. Dezember 1986<sup>4</sup> (UWG) gilt die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen als unlauterer Wettbewerb. Dabei handelt es sich ausschliesslich um Bedingungen, die die Erbringung von unselbständigen Dienstleistungen für einen Arbeitgebenden betreffen. Die missachteten Bedingungen müssen einen spezifischen Bezug zum Arbeitsverhältnis und seinem Inhalt aufweisen.<sup>5</sup> Erfasst werden können grundsätzlich alle Bedingungen, die die Erbringung, den Modus und die Vergütung unselbständiger Arbeitsleistung betreffen.<sup>6</sup>

Als Adressaten von Artikel 7 UWG gelten ausschliesslich die Arbeitgebenden. Nicht erfasst werden jedoch selbständige Gewerbetreibende oder freiberuflich Tätige, die sich nicht an die ihnen persönlich als selbständig Erwerbende auferlegten Tätigkeitsbedingungen halten. Auch die Arbeitnehmenden, die von sich aus Arbeitsbedingungen missachten und sich hierdurch einen Vorteil im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmenden zu verschaffen suchen, fallen nicht in den Geltungsbereich von Artikel 7 UWG.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> SR 172.061

<sup>4</sup> SR 241

<sup>5</sup> Jung, in: Jung (Hrsg.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Stämpfli Handkommentar SHK, 3. Auflage, Bern 2023, Art. 7, N 2.

<sup>6</sup> Loacker, in: Heizmann / Loacker (Hrsg.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zürich / St. Gallen 2018, Art. 7, N 33.

<sup>7</sup> Jung, in: Jung (Hrsg.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Stämpfli Handkommentar SHK, 3. Auflage, Bern 2023, Art. 7, N 2.

Für die Regelung von Arbeitsbedingungen im Sinne von Artikel 7 UWG kommen drei Geltungsquellen in Betracht: Rechtssatz, Vertrag oder Übunglichkeit.<sup>8</sup> Unter dem Begriff «Rechtssatz» sind generell-abstrakte Regeln zu verstehen, die zwingende Vorgaben enthalten; es wird kein dispositives Recht erfasst. Als «Rechtssätze» gelten auch Normalarbeitsverträge gemäss Artikel 360a des Obligationenrechts<sup>9</sup> (OR).<sup>10</sup>

Im Sinne von Artikel 7 UWG können bezüglich Erbringung und Modus unselbständiger Arbeitsleistung folgende Bestimmungen erfasst werden<sup>11</sup>:

- Zwingende Bestimmungen<sup>12</sup> des OR zum Kündigungs- und Gesundheitsschutz sowie zum Ferienanspruch;
- Zwingende Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>13</sup> (ArG), vor allem zum Gesundheitsschutz, zur Arbeits- und Ruhezeit sowie zum Schutz besonderer Arbeitnehmergruppen;
- Zwingende Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes vom 20. März 1981<sup>14</sup> (HArG);
- Zwingende Sicherheits- und Hygienevorschriften (z.B. gewerbepolizeiliche Sicherheitsvorschriften sowie Vorschriften der Verordnung über Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983<sup>15</sup> (VUV));
- Zwingende Vorschriften des Ausländer- und Integrationsgesetzes vom 16. Dezember 2005<sup>16</sup> (AIG).

Die Strafbestimmungen im Artikel 23 des UWG regeln die strafrechtlich verfolgbaren Tatbestände im Zusammenhang mit unlauterem Wettbewerb. Es handelt sich um die Spezialtatbestände, welche in Art. 3, 4, 5 und 6 UWG geregelt sind. Die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen (Art. 7) ist im Artikel 23 nicht erfasst.

In verschiedenen, teilweise zivilrechtlich und teilweise öffentlich-rechtlich ausgeordneten Regelungen sind hingegen bereits Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmenden enthalten, die Strafbestimmungen aufweisen:

- Der Verstoß gegen Bestimmungen von Normalarbeitsverträgen (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen gemäss Art. 360a OR kann heute bereits sowohl mit einer Verwaltungssanktion gemäss Art. 9 Abs. 2 Bst. f des Entsendegesetzes vom 8. Oktober 1999<sup>17</sup> (EntsG) geahndet werden, als auch mit strafrechtlichen Sanktionen gemäss Art. 12 Bst. d EntsG.

<sup>8</sup> Loacker, in: Heizmann / Loacker (Hrsg.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zürich / St. Gallen 2018, Art. 7, N 33.

<sup>9</sup> SR 220

<sup>10</sup> Loacker, in: Heizmann / Loacker (Hrsg.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zürich / St. Gallen 2018, Art. 7, N 37.

<sup>11</sup> Loacker, in: Heizmann / Loacker (Hrsg.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zürich / St. Gallen 2018, Art. 7, N 38.

<sup>12</sup> Vgl. Art. 361 und Art. 362 OR

<sup>13</sup> SR 822.11

<sup>14</sup> SR 822.31

<sup>15</sup> SR 832.30

<sup>16</sup> SR 142.20

<sup>17</sup> SR 823.20

- Bei allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) wird die Nichteinhaltung von Bestimmungen durch die paritätische Kommission (bestehend aus den Sozialpartnern) im Rahmen des GAV-Vollzugs kontrolliert. Die Finanzierung des Vollzugs wird paritätisch getragen. Bei Verstössen können die privatrechtlich vereinbarten Konventionalstrafen ausgesprochen werden.
- Das ArG enthält in Art. 59 Bestimmungen über die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber und er trägt hierfür die Hauptverantwortung. Bei den Strafbestimmungen in den Artikeln 59 bis 62 ArG handelt es sich um verwaltungsstrafrechtliche Gesetznormen. Obwohl sie im Arbeitsgesetz enthalten sind, gehen diese Vorschriften aus dem Strafrecht hervor, und zwar sowohl in Bezug auf das Materielle als auch in Bezug auf das Verfahren. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes stellt das Rechtsgut dar, das durch diese Gesetzesbestimmungen geschützt ist. Somit können sich die Artikel 59 oder 60 ArG und andere Verstösse gegen Strafbestimmungen konkurrenzieren.
- Das HArG enthält in Art. 12 Strafbestimmungen.
- Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981<sup>18</sup> (UVG) enthält in Art. 112 Strafbestimmungen.
- Das Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946<sup>19</sup> (AHVG) enthält in Art. 87 Strafbestimmungen.
- Im Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen vom 21. Juni 2019<sup>20</sup> (BöB) fehlen zwar Strafbestimmungen, indessen kann gemäss Art. 44 BöB eine Anbieterin z.B. von einem Vergabeverfahren ausgeschlossen oder ein ihr bereits erteilten Zuschlag widerrufen werden, wenn beispielsweise festgestellt wird, dass sie die Arbeitsschutzbestimmungen oder Arbeitsbedingungen missachtet (hat). Es könnte für Widerhandlungen im Sinne von Art. 44 BöB neu eine Strafbestimmung eingefügt werden.

## 2.2 Handlungbedarf und Ziele

Die Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 7 UWG ist unter geltendem Recht nicht strafrechtlich verfolgbar. Demgegenüber ist eine Strafverfolgung bei unlauteren Werbe- und Verkaufsmethoden (Art. 3), Verleitung zu Vertragsverletzung oder -auflösung (Art. 4), Verwertung fremder Leistung (Art. 5) und Verletzung von Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen (Art. 6) möglich. Für die Kommission stellt dies eine unverständliche Diskrepanz dar.

Durch ihre niedrigeren Personalausgaben können Unternehmen, die sich nicht an die bindenden Arbeitsbedingungen halten, ihre Preise gegenüber der Konkurrenz tiefer setzen und somit Aufträge gewinnen. Dies benachteiligt Unternehmen, die sich gesetzeskonform verhalten und führt zu Marktverzerrungen. Die Kommission ist folglich

<sup>18</sup> SR 832.20

<sup>19</sup> SR 831.10

<sup>20</sup> SR 172.056.1

der Meinung, dass diese Praxis, die zu einer Nivellierung der Arbeitsbedingungen nach unten führen kann, bekämpft werden muss. Die unter geltendem Recht verfügbaren zivilrechtlichen Mittel reichen aus Sicht der Kommission dazu nicht aus. Daher verfolgt die Kommission das Ziel, das geltende Recht im Sinne der parlamentarischen Initiative 21.470 so anzupassen, dass eine strafrechtliche Verfolgung einer Verletzung von zwingenden Arbeitsbedingungen ermöglicht wird.

### 2.3 Geprüfte Alternativen und gewählte Lösung

Für die Auslegung des Strafrechts im UWG gelten die allgemeinen strafrechtlichen Regeln, wobei das Legalitätsprinzip nach Artikel 1 des Schweizerischen Strafgesetzbuches<sup>21</sup> (StGB) bei der vorliegenden Problematik zentral ist. Demnach darf eine Strafe nur wegen einer Tat verhängt werden, die das Gesetz ausdrücklich unter Strafe stellt (*nulla poena sine lege*).<sup>22</sup>

Die aktuelle Formulierung von Artikel 7 UWG ist nicht genügend bestimmt, um ein von der Gesetzesbestimmung erfasstes konkret bestimmtes Verhalten zu definieren und als strafbar zu erklären. Insbesondere der Verweis auf orts- oder branchenübliche Arbeitsbedingungen beinhaltet einen erheblichen Unsicherheitsfaktor, womit keine befriedigende Abgrenzung des lauterer von unlauterem Verhalten möglich ist.<sup>23</sup> Insofern kann das Ziel der parlamentarischen Initiative 21.470 nicht dadurch erreicht werden, dass, wie in der Initiative angeregt, lediglich die gemäss Artikel 23 Absatz 1 UWG strafbaren Tatbestände um Artikel 7 UWG erweitert werden.

Die Kommission prüfte deshalb drei alternative Möglichkeiten zur Umsetzung der parlamentarische Initiative 21.470.

*Variante 1:* Artikel 7 UWG wird in der aktuellen Form belassen. Zusätzlich wird ein neuer Artikel 7a UWG geschaffen, welcher genügend bestimmt ist, um als Strafbestimmung angewendet zu werden. Gleichzeitig werden die strafbaren Tatbestände im Artikel 23 UWG mit Artikel 7a ergänzt.

*Variante 2:* Artikel 7 UWG wird dahingehend angepasst, dass er genügend bestimmt ist, um als Strafbestimmung angewendet zu werden. Gleichzeitig werden die strafbaren Tatbestände im Artikel 23 UWG mit Artikel 7 ergänzt.

*Variante 3:* In den jeweiligen Spezialgesetzen mit Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmenden werden Strafbestimmungen geschaffen oder bestehende Strafbestimmungen gegebenenfalls angepasst.

Die Kommission entschied sich dafür, die Variante 1 auszuarbeiten. Mit der Aufnahme eines neuen Artikel 7a ins UWG und der zusammenhängenden Anpassung des Artikel 23 UWG wird das zentrale Anliegen der parlamentarischen Initiative 21.470, die Möglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung bei Nichteinhaltung von Arbeitsbe-

<sup>21</sup> SR 311.0

<sup>22</sup> Schaffner / Spitz, in: Jung (Hrsg.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Stämpfli Handkommentar SHK, 3. Auflage, Bern 2023, Art. 23, N 7

<sup>23</sup> Wickihalder in: Hilty / Arpagaus (Hrsg.), Basler Kommentar Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Basel 2013, Art. 7, N 6.

dingungen, umgesetzt. Gleichzeitig bleibt der zivilrechtliche Weg durch den unveränderten Artikel 7 offen. Zudem bietet sich diese Lösung aufgrund ihrer einfachen und praktikablen Umsetzung, mit der Änderung eines einzelnen Erlasses, an.

Die Kommission hat dabei entschieden, den neuen Artikel 7a VE-UWG so zu formulieren, dass ein Verstoss gegen die zwingenden Arbeitsbedingungen nur strafrechtlich verfolgt werden kann, wenn das betroffene Unternehmen dadurch den lautereren und unverfälschten Wettbewerb beeinflusst.

Eine Minderheit der Kommission fordert zudem, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darüber informiert werden müssen, wenn Verstösse ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers gegen die im Artikel 7a VE-UWG festgehaltenen obligatorischen Arbeitsbedingungen festgestellt werden. Sie ist der Meinung, dass Arbeitnehmende durch solche Verstösse unmittelbar geschädigt werden und ihnen deshalb ein Informationsrecht zusteht. Die Mehrheit der Kommission spricht sich gegen diesen Zusatz aus. Sie argumentiert, dass das Ziel der vorliegenden Vorlage die Stärkung des lautereren Wettbewerbs sei und nicht der Ausbau von Arbeitnehmerrechten. Eine solche Bestimmung passe ausserdem nicht ins UWG.

### **3 Grundzüge der Vorlage**

Der neue Artikel 7a VE-UWG bezweckt, die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 23 UWG strafbar zu erklären. Gleichzeitig werden die strafbaren Tatbestände im Artikel 23 UWG mit Artikel 7a VE-UWG ergänzt.

Daneben bleibt der zivilprozessual verfolgbare Artikel 7 UWG in der aktuellen Form bestehen.

## **4 Erläuterungen zu einzelnen Artikeln**

### **4.1 Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb**

#### *Art. 7a VE-UWG Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen im Besonderen*

Unlauter handelt insbesondere, wer den lautereren und unverfälschten Wettbewerb beeinflusst, indem er:

- a. gegen Bestimmungen in Gesetzen, Verordnungen, Gesamtarbeitsverträgen oder Normalarbeitsverträgen verstösst, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen und von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf;
- b. Löhne, Lohnzuschläge, Sozialversicherungsbeiträge oder andere geldwerte Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden nicht bezahlt.

Artikel 7a VE-UWG bezweckt, den lautereren und unverfälschten Wettbewerb davor zu schützen, dass Unternehmen Aufträge gewinnen, weil sie aufgrund einer Verlet-

zung von zwingenden Schutzvorschriften oder der Nichtbezahlung geldwerter Leistungen zugunsten ihrer Arbeitnehmenden tiefere Preise anbieten können als konkurrierende Unternehmen, die sich korrekt verhalten. Es soll verhindert werden, dass Unternehmen benachteiligt werden, die sich an zugunsten von Arbeitnehmenden erlassene zwingende Vorschriften halten, und es somit zu einer Marktverzerrung kommt.

Die Kommission möchte allerdings vermeiden, dass das Nichteinhalten zwingender zivilrechtlicher Bestimmungen des Obligationenrechts in sämtlichen Fällen gleichzeitig einen Strafverstoß mit sich zieht. Um zu verdeutlichen, dass die Verletzung der Arbeitsbedingungen den lautereren und unverfälschten Wettbewerb beeinflussen muss, schlägt die Kommission daher vor, in Artikel 7a VE-UWG diese gemäss dem Zweckartikel von Artikel 1 UWG ohnehin für sämtliche Spezialatbestände des UWG geltende Prämisse zu wiederholen. Art. 7a VE-UWG setzt jedoch nicht eine andersgerichtete oder weitergehende Beeinträchtigung des lautereren und unverfälschten Wettbewerbs voraus als die anderen Spezialbestimmungen des UWG. Gemäss konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung kommen sämtliche Spezialbestimmungen der Artikel 3 bis 8 UWG ohnehin nur zur Anwendung, wenn durch das in Frage stehende Verhalten der lautere und unverfälschte Wettbewerb beeinträchtigt wird.<sup>24</sup>

Wie Artikel 7 UWG richtet sich auch Artikel 7a VE-UWG ausschliesslich an *Arbeitgebende*.<sup>25</sup> Nicht erfasst werden von Artikel 7a VE-UWG selbständige Gewerbetreibende oder freiberuflich Tätige, die sich nicht an die ihnen persönlich als selbständig Erwerbende auferlegten Tätigkeitsbedingungen halten.<sup>26</sup> Wenn Arbeitnehmende von sich aus Arbeitsbedingungen missachten und sich hierdurch einen Vorteil im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmenden zu verschaffen suchen, fallen sie nicht in den Geltungsbereich von Artikel 7a VE-UWG.<sup>27</sup>

### **Bst. a: Verletzung von zwingenden Schutzvorschriften zugunsten von Arbeitnehmenden**

Gemäss Art. 7a Bst. a VE-UWG handelt unlauter, wer gegen Bestimmungen in Gesetzen, Verordnungen, Gesamtarbeitsverträgen oder Normalarbeitsverträgen verstösst, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen und von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf.

Umfasst vom Geltungsbereich von Artikel 7a Bst. a VE-UWG sind nur Schutzvorschriften, von denen nicht zuungunsten von Arbeitnehmenden abgewichen werden darf. Dies bedeutet, dass sich Artikel 7a VE-UWG auf einseitig-zwingende Bestim-

<sup>24</sup> Siehe Bundesgerichtsentscheid 4C.139/2003 vom 4. September 2003, E. 5.1, mit Verweis auf Art. 1 und 2 UWG sowie BGE 126 III 198, E. 2c/aa, S. 202.

<sup>25</sup> Jung, in: Jung (Hrsg.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Stämpfli Handkommentar SHK, 3. Auflage, Bern 2023, Art. 7, N 2.

<sup>26</sup> Jung, in: Jung (Hrsg.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Stämpfli Handkommentar SHK, 3. Auflage, Bern 2023, Art. 7, N 2.

<sup>27</sup> Jung, in: Jung (Hrsg.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Stämpfli Handkommentar SHK, 3. Auflage, Bern 2023, Art. 7, N 2.

mungen zugunsten der Arbeitnehmenden bezieht; sie sind zwingend für den Arbeitgeber. Es handelt sich namentlich um folgende Bestimmungen in Gesetzen und Verordnungen<sup>28</sup>:

- Bestimmungen des OR, von welchen gemäss Art. 361 und Art. 362 OR nicht zuungunsten von Arbeitnehmenden abgewichen werden darf;
- Bestimmungen eines GAV oder eines allgemeinverbindlich erklärten GAV über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- Zwingende Bestimmungen des ArG, v.a. zum Gesundheitsschutz, zur Arbeits- und Ruhezeit sowie zum Schutz besonderer Arbeitnehmergruppen;
- Zwingende Bestimmungen des HArG;
- Zwingende Sicherheits- und Hygienevorschriften (z.B. gewerbepolizeiliche Sicherheitsvorschriften sowie Vorschriften der VUV);
- Zwingende Vorschriften des AIG.

### **Bst. b: Nichtbezahlung von geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden**

Gemäss Art. 7a Bst. b VE-UWG handelt unlauter, wer Löhne, Lohnzuschläge, Sozialversicherungsbeiträge oder andere geldwerte Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden nicht bezahlt.

Umfasst sind von Art. 7a Bst. b VE-UWG geldwerte Leistungen, die von Arbeitgebenden direkt an Arbeitnehmende ausgerichtet werden, wie beispielsweise Löhne<sup>29</sup>, Lohnzuschläge oder anderweitige lohnrelevante Bestimmungen (z.B. bezahlte Feier- und Ruhetage)<sup>30</sup>, die vereinbart oder durch GAV, allgemeinverbindlich erklärte GAV bzw. durch NAV bestimmt oder durch Gesetz bzw. Verordnung vorgeschrieben sind<sup>31</sup>.

Ferner sind von Art. 7a Bst. b VE-UWG auch geldwerte Leistungen erfasst, die von Arbeitgebenden beispielsweise als Sozialversicherungsbeiträge<sup>32</sup> zugunsten der Arbeitnehmenden an Sozialversicherungen bezahlt werden müssen.

<sup>28</sup> Loacker, in: Heizmann / Loacker (Hrsg.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zürich / St. Gallen 2018, Art. 7, N 38.

<sup>29</sup> Vgl. namentlich Art. 322 Abs. 1 OR.

<sup>30</sup> Vgl. namentlich Art. 322a ff. OR; Art. 13 Arbeitsgesetz (ArG; SR **822.11**); Art. 17b ArG; Art. 19 ArG.

<sup>31</sup> Vgl. namentlich Art. 322 Abs. 1 OR.

<sup>32</sup> Vgl. namentlich Art. 12 ff. Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR **831.10**); Art. 2 f. Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20); Art. 91 ff. Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG; SR **832.20**); Art. 2 ff. Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG; SR **837.0**); Art. 66 Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR **831.40**).

## **Absatz 2: Vorschlag einer Minderheit zu Informationsrechten von Arbeitnehmenden**

Eine Minderheit der Kommission (Dandrès, Arslan, Docourt, Funicello, Jaccoud, Mahaim, Schmezer, Schneider Meret) schlägt vor, in den vorliegenden Artikel 7a VE-UWG einen zusätzlichen Absatz einzufügen. Demgemäss werden Arbeitnehmende, deren Arbeitgeberin oder Arbeitgeber rechtskräftig für ein Verstoss gegen die in Absatz 1, Buchstaben a und b, festgehaltenen Arbeitsbedingungen verurteilt wurde, über den Verstoss informiert. Dieselbe Informationspflicht gilt bei einem Verstoss gegen Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen gegenüber den Organisationen, die den jeweiligen Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet haben.

### *Art. 23 UWG*

Die Aufzählung der nach Artikel 23 Abs. 1 UWG strafbaren Tatbestände wird um Artikel 7a VE-UWG ergänzt.

## **5 Auswirkungen**

### **5.1 Auswirkungen auf den Bund**

Die Strafverfolgung und der Straf- und Massnahmenvollzug betreffen primär die Kantone (Art. 123 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV]<sup>33</sup>), weshalb keine wesentlichen finanziellen und personellen Auswirkungen auf den Bund zu erwarten sind.

Der Bund kann betroffen sein, wenn er im Rahmen von Art. 10 Abs. 3 UWG von seinem Klagerecht Gebrauch macht.

### **5.2 Auswirkungen auf Kantone und Gemeinden sowie auf urbane Zentren, Agglomerationen und Berggebiete**

Die Strafverfolgung und der Straf- und Massnahmenvollzug betreffen die kantonalen Behörden (Art. 123 Abs. 2 BV).

### **5.3 Auswirkungen auf die Volkswirtschaft**

Durch die Vorlage werden keine neuen Pflichten für die Unternehmen geschaffen. Die Strafandrohung dürfte indessen dafür sorgen, dass Arbeitgebende bestehende zwingende Bestimmungen, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen, besser einhalten und geldwerte Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden konsequent bezahlen.

<sup>33</sup> SR 101

Dadurch ist das Funktionieren des lautereren und unverfälschten Wettbewerbs besser gewährleistet und es besteht eine geringere Gefahr, dass Aufträge an Unternehmen vergeben werden, die aufgrund der Verletzung von Arbeitsbedingungen günstigere Preise anbieten als korrekt handelnde Mitbewerber.

Da durch die Vorlage keine neuen Pflichten für die Unternehmen geschaffen werden, braucht es keine Regulierungskostenschätzung gemäss Art. 5 des Unternehmensentlastungsgesetz vom 29. September 2023<sup>34</sup> (UEG).

Die Prüfungen nach Art. 4 Abs. 1 UEG ergeben, dass der von der parlamentarischen Initiative 21.470 verfolgte Zweck keine Vereinfachungen bzw. keine Ausnahmen für KMU erlaubt. Zudem ist für die einzuführende strafrechtliche Verstärkung des Vollzugs bereits bestehender Regelungen weder eine Vermeidung eines Swiss Finish noch eine Vereinfachung des Vollzugs durch elektronische Mittel möglich. Im Übrigen können keine Regulierungen im selben Themenbereich aufgehoben werden.

#### **5.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft**

Die Strafbarkeit der Verletzung von zwingenden Arbeitsbedingungen führt dazu, dass weniger Verletzungen von Arbeitsschutzvorschriften vorkommen und dass weniger geldwerte Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden nicht bezahlt werden. Der Einhaltung von zwingenden Arbeitsbedingungen und der Bezahlung geldwerter Leistungen zugunsten der Arbeitnehmenden wird somit wesentlich mehr Gewicht beigegeben. Der lautere und unverfälschte Wettbewerb wird geschützt und die Interessen von sich korrekt verhaltenden Unternehmen sowie der Arbeitnehmenden werden gewahrt.

#### **5.5 Auswirkungen auf die Umwelt**

Es sind keine Auswirkungen auf die Umwelt zu erwarten.

#### **5.6 Andere Auswirkungen**

Es sind keine anderen Auswirkungen zu erwarten.

### **6 Rechtliche Aspekte**

#### **6.1 Verfassungsmässigkeit**

Nach Artikel 123 BV ist der Bund zur Gesetzgebung im Bereich des Strafrechts und Strafprozessrechts befugt.

Gemäss Artikel 96 Abs. 2 Bst. b BV trifft der Bund Massnahmen gegen den unlauteren Wettbewerb.

<sup>34</sup> SR 930.31

Nach Artikel 95 Abs. 1 BV kann der Bund Vorschriften erlassen über die Ausübung der privatwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit.

Gemäss Artikel 122 Abs. 1 BV ist die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Zivilrechts und des Zivilprozessrechts Sache des Bundes.

## **6.2 Vereinbarkeit mit internationalen Verpflichtungen der Schweiz**

Die Änderung des UWG wirft mit Blick auf internationale Verpflichtungen keine besonderen Fragen auf.

## **6.3 Erlassform**

Die Änderung des UWG erfolgt in der Form eines Bundesgesetzes.